

C.G.T.

F.S.M.

Le délégué du personnel

Mensuel 6^e Année.

Rédaction : 213, Rue Lafayette — Paris (10^e)

N^o 60. — NOVEMBRE 1955.

Combattre les nouvelles manœuvres

Des millions de travailleurs développent toujours plus avant leur action pour l'augmentation de leurs salaires.

Des succès ont été arrachés par plus de 3 millions et demi de salariés depuis le 1^{er} août, par plus de 5 millions de travailleurs depuis le 1^{er} janvier, sans compter 1 million de retraités et veuves.

Présentement, l'action se développe en de nombreuses entreprises où l'on n'a pas agi, parfois même depuis 1936. Elle reprendra sans aucun doute dans des entreprises où des premiers résultats ont été obtenus afin de les consolider et les élargir, en tenant compte des revendications particulières restant à obtenir.

C'est la C.G.T. qui, par sa clairvoyance, a contribué d'une façon décisive à l'organisation de ce puissant mouvement, déjouant toutes les manœuvres du patronat, du gouvernement et de certains dirigeants de F.O. et de la C.F.T.C., qui essaient, avec la conclusion d'accords de collaboration de classe, d'empêcher les travailleurs d'obtenir davantage, volant ainsi au secours des patrons.

Pour que les syndicats de la C.G.T. soient à même de répondre aux besoins et aux aspirations des travailleurs dont ils ont la responsabilité, pour déjouer les manœuvres adverses, la tâche et le rôle des dizaines de milliers de délégués prennent une importance très grande. Aussi, leur vigilance doit-elle s'exercer plus que jamais alors que le patronat développe, entre autres, de nouvelles manœuvres.

C'est ainsi que le gouvernement vient de prendre un décret en date du 17 septembre en vue de développer la productivité. Des patrons, avec l'appui de certains dirigeants de F.O. et de la C.F.T.C., tentent déjà, dans certains endroits, de s'en servir pour conclure des accords séparés, aboutissant à faire dépendre les salaires, collectivement ou individuellement, de l'augmentation de la productivité.

C'est vrai que les travailleurs se dressent de plus en plus contre les mesures d'accroissement de la productivité. Aussi pour aider le patronat à raffermir sa position dans ce domaine, le décret lui accorde des exonérations d'impôts, sur les cotisations à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales.

En même temps que cela constitue un nouveau cadeau aux patrons, c'est une atteinte intolérable à la Sécurité Sociale, à la libre discussion et détermination des salaires dans le cadre de la loi du 11 février 1950.

L'application de ce décret aboutirait à priver les travailleurs de sommes qui leur seraient normalement dues, aboutissant également, avec la répartition inégale des primes, à jeter des germes de division chez les salariés.

Ce décret étant un nouveau moyen dirigé contre la classe ouvrière, il convient de mettre en garde les travailleurs et de les appeler à agir pour mettre en échec son application.

Par ailleurs, le patronat, pour tenter de créer le trouble, essaie d'accréditer l'idée que l'augmentation généralisée et inconsiderée des salaires aurait pour conséquence la fermeture d'entreprises ne pouvant supporter de nouvelles charges.

Schneider, après l'augmentation des salaires, annonce la fermeture de certains services devenus non rentables, fermeture contre laquelle se dressent les travailleurs.

Poursuivant dans cette voie, des patrons proposent que l'on examine leur bilan afin de justifier par là leurs prétendues difficultés. Ils essayent même d'entraîner des militants de la C.G.T. à un tel examen.

Or, nous n'avons pas à tenir compte de ce qu'avancent les patrons dans ce domaine. Avant 1936, ils en disaient autant ; ils ont pourtant payé.

Ce que nous savons, c'est que les profits capitalistes ne doivent pas être appréciés seulement sur la base d'une année, mais sur la base d'une longue période au cours de laquelle, s'il peut y avoir certains fléchissements momentanés, il se produit une accumulation de profits permettant de satisfaire bien au delà des demandes ouvrières.

Aussi, les délégués du personnel, devant toutes ces manœuvres, placés au premier rang des luttes, doivent-ils être vigilants pour aider les syndicats à les mettre en échec avec l'aide de tous les travailleurs qui seront en mesure de développer leurs luttes dans les meilleures conditions si ces manœuvres du patronat sont dénoncées sans attendre.

Enfin, les délégués auront le souci de tout mettre en œuvre pour que le recrutement et la diffusion de la « Vie Ouvrière » soient intensifiés au maximum, afin qu'avec des syndicats toujours plus forts, les résultats les meilleurs soient obtenus, préservés, consolidés, préparant ainsi de nouvelles batailles pour d'autres solutions du problème des salaires.

PAR

M. Caille
Secrétaire de la C.G.T.

Le travail des Délégués de chez MICHON-PIGE

Depuis le début de septembre, des augmentations de salaires allant jusqu'à 35 francs de l'heure, ont été obtenues dans une vingtaine d'entreprises de menuiserie et charpente. C'est un résultat important pour cette corporation du Bâtiment qui compte, environ, 12.000 travailleurs dans la Région Parisienne.

Mais ces succès, sont loin d'être le fruit d'une action spontanée des travailleurs. Ils ont été obtenus dans les entreprises où les militants, les syndiqués de la C.G.T. ont organisé l'action, dans les entreprises où le syndicat déploie des efforts réguliers, et surtout, dans les entreprises où existe une bonne organisation syndicale. Dans cette action, le rôle des délégués du personnel a été déterminant.

Prenons un exemple : celui de chez MICHON-PIGE dans le 20^e arrondissement.

En septembre, avec leurs camarades des autres entreprises, nos camarades de chez MICHON ont participé à la réunion mensuelle des délégués, que le syndicat s'efforce de convoquer régulièrement. Ce sont, souvent, de bonnes réunions où chacun expose ses difficultés ou le bon travail réalisé, et où, tous ensemble, nous faisons le point de la situation. Ces assemblées sont un lien vivant entre la direction syndicale et les entreprises organisées.

La réunion de septembre aida à dissiper un certain pessimisme qui régnait au début et n'était pas concevable, dans cette période où l'action revendicative se développait dans la plupart des industries et régions.

Dès le lendemain, sur l'initiative de la Section Syndicale, une réunion des délégués du personnel de chez MICHON-PIGE avait lieu dans l'après-midi pour examiner de quelle façon, ce qui avait été discuté la veille au syndicat, allait être mis en application dans la boîte. Le problème posé était d'organiser l'action revendicative, sur la base de revendications mobilisatrices pour les travailleurs, et il persistait cette vieille habitude consistant : « à établir le cahier de revendications entre quelques militants sans consulter personne ».

Cette façon de procéder n'aidait pas à entraîner les travailleurs sur des revendications... qu'ils ne connaissaient pas ou mal ou qui ne correspondaient pas à ce qu'ils voulaient.

« Demandons 30 francs de l'heure », dit l'un. — « Est-ce que ça mobilisera les copains ? », demanda un autre. — Faisons une réunion de tout le monde, un soir. — « Les gars finis-

sent trop tard, nombre d'entre eux ne s'attardent pas aux réunions ».

C'est alors qu'un autre camarade prit la parole et dit à peu près ceci : « Hier, un camarade du syndicat nous a parlé de SAINT-NAZAIRE. Là-bas, deux militants ont entrepris de consulter 500 soudeurs. Nous, ici, l'on est cinq, plus les membres du Comité d'entreprise, pour consulter 100 gars. C'est possible. Allons les voir un par un pendant le travail. Les heures de délégués, c'est fait pour cela. »

C'est ainsi qu'un plan de consultation fut mis debout avec chacun son atelier ou équipe à visiter. Ce fut l'affaire d'une journée.

Un cahier de revendications fut ainsi établi par l'ensemble du personnel qui en majorité donna son accord pour chiffrer la demande d'augmentation de salaire à 30 francs.

Lorsque le patron fut saisi de ces revendications, il refusa comme à son habitude, pensant en son for intérieur, qu'une petite augmentation de 5 francs constituerait, le cas échéant, un « os suffisant à donner aux ouvriers ».

Mais il dut déchanter... Les ouvriers avaient demandé 30 francs, ils voulaient 30 francs. Plusieurs débrayages eurent lieu. Chacun d'eux fut l'occasion d'une assemblée pour consulter tous les ouvriers sur les propositions que fut obligée de faire, à plusieurs reprises, la direction et sur les moyens d'action à employer.

Finalement : 20 francs furent obtenus pour l'immédiat, plus 10 francs à partir du 1^{er} novembre.

Ce résultat est celui de l'action unie de tous les ouvriers de l'entreprise sur un objectif commun : leurs 30 francs.

Cette action unie a été rendue possible grâce à l'activité de la section syndicale C.G.T. qui, en s'appuyant sur les délégués du personnel, sur ces travailleurs qui ont la confiance de tous leurs camarades de travail, a pu réaliser les tâches qu'elle s'était fixées.

Les camarades de chez MICHON-PIGE ne sont pas autrement que les autres. Ce ne sont pas des « surhommes ». Ce qui a été fait là, a été fait ailleurs dans différentes corporations, avec d'autres formes et d'autres résultats.

Ce qu'il faut retenir, c'est que partout où les délégués du personnel mènent une bonne activité, ils sont d'une très grande aide à l'organisation syndicale, ils jouent un rôle décisif dans la réalisation des tâches qui incombent à nos syndicats.

Les travailleurs luttent pour défendre leurs délégués

Face au profond mouvement revendicatif qui s'est développé, surtout depuis août dernier, les patrons utilisent tous les moyens de pression, manœuvrent, menacent, lock-outent, licencient, pour tenter d'endiguer les luttes ouvrières. Les délégués du personnel, les militants syndicaux sont les premiers touchés par ces mesures de répression.

Mais la lutte pour les revendications et la défense des libertés syndicales ne peuvent se dissocier et de récents exemples d'action menée dans diverses entreprises, sous des formes décidées par les travailleurs eux-mêmes, nous en donnent encore la preuve :

CHEZ JEUMONT A SAINT-DENIS

Les ouvriers lock-outés apprenant que la direction conditionnait la levée du lock-out au licenciement de 12 travailleurs dont 4 délégués, se sont réunis par équipe, ont refusé à l'unanimité de répondre aux lettres individuelles, et ont décidé de continuer la lutte jusqu'à la réintégration de tout le personnel.

FERODO A SAINT-OUEN

Les travailleurs ont fait trois semaines de grève pour leurs revendications. La direction décide le lock-out, le licenciement de 4 ouvriers et la mise à pied de 3 délégués.

L'action unie des travailleurs oblige la direction Ferodo à lever le lock-out et à réintégrer 2 délégués sur trois.

La lutte ne s'arrête pas pour autant, et, pour la levée complète des sanctions, la satisfaction des autres revendications, l'action s'organise à l'intérieur de l'usine.

S.A.F.E. A HAGONDANGE (Moselle)

Les ouvriers font de nombreux arrêts de travail pour leurs revendications et pour la réintégration de 12 des leurs, dont le

secrétaire du syndicat C.G.T. et plusieurs délégués licenciés par la direction.

S.A.T.A.M. à la COURNEUVE

Un débrayage d'une demi-heure des équipes de l'outillage a eu lieu pour l'augmentation des salaires et exiger la réintégration d'un militant C.G.T. licencié.

Usines FOUGA (Hérault)

A la suite d'un débrayage des métallos pour leurs revendications, la direction annonçait le licenciement de 85 d'entre eux dont 7 délégués du personnel.

La réponse était immédiate : grâce à leur action unie et énergique, la direction a reculé et levé les mesures de licenciement.

CHANTIER DU PRADO (Bouches-du-Rhône)

« Il n'y a qu'à engager la lutte pour exiger la réintégration de notre délégué et pour la revalorisation de nos salaires. »

Ainsi s'exprimait l'opinion de l'unanimité des travailleurs de ce chantier du Bâtiment où un délégué C.G.T., « soupçonné » d'avoir dénoncé l'insuffisance notoire des mesures de sécurité, a été mis à pied en attendant que le Conseil des Prud'hommes se soit prononcé.

« Ce sont nos libertés syndicales qui sont en jeu, nous devons les défendre »

ont dit les travailleurs qui ont décidé, à l'unanimité d'effectuer des délégations auprès du Conseil des Prud'hommes, une assemblée générale et toutes mesures jusqu'à la réintégration du délégué injustement sanctionné. Ce qui ne les empêche nullement de réclamer l'augmentation de 20 francs de l'heure sur laquelle s'est fait l'accord des différentes organisations syndicales.

Défendez les droits des Femmes et renforcez la C.G.T.

en préparant la Conférence Internationale des travailleuses

Dans les grandes luttes au cours desquelles plus de 3 millions de travailleurs ont arraché des augmentations de salaires, dans les actions qu'engagent ceux qui considèrent ces augmentations comme insuffisantes, et ceux qui n'ont encore rien eu, la participation des femmes est remarquable.

Parce qu'elles ont les salaires les plus bas (90 % des femmes gagnent moins de 30.000 francs), elles sont les plus intéressées à une augmentation des salaires.

Les cadences accélérées de travail qui leur sont imposées usent leur santé et elles se révoltent contre cette surexploitation.

Les ouvrières de la métallurgie, du textile, de l'habillement, des industries chimiques, les femmes et les jeunes filles des banques, des Prix Uniques, de l'Alimentation, etc., ont, par des arrêts de travail, la grève et parfois des manifestations de rues, exprimé leur mécontentement et arraché des satisfactions.

Pendant, il est à noter qu'à travers les accords de salaires qui ont été conclus, notamment dans la métallurgie, les patrons ont souvent tenté d'aggraver la discrimination entre les salariés masculins et féminins :

— soit en donnant ouvertement une augmentation plus élevée aux ouvrières, sous forme de prime ou autre ;

— soit en accordant une augmentation moindre aux O.S. et aux manœuvres parmi lesquels se trouvent en majorité les femmes.

En même temps, les patrons, dans la grande presse et dans leurs journaux d'entreprise, pleurent misère après les augmentations qu'ils ont dû accorder. Ils déclarent à qui veut l'entendre que leurs « difficultés » proviennent des charges sociales, etc., de l'égalité des salaires masculins et féminins en France. Ils vont parfois jusqu'à proposer aux organisations syndicales, aux délégués du personnel et aux comités d'en-

treprise, de se joindre à eux pour obtenir des exonérations d'impôts, primes à l'exportation, etc., afin de rétablir, disent-ils, la prospérité de l'entreprise.

Nos camarades répondent comme il convient à de telles propositions. Ils savent que les profits patronaux, accumulés depuis des années, et qui le plus souvent ne cessent de s'accroître, sont une garantie suffisante pour l'existence de l'entreprise.

Les patrons peuvent et doivent payer y compris un salaire égal pour un travail égal.

Cette revendication sera au centre des préoccupations de toutes les travailleuses du monde qui préparent dès maintenant la CONFERENCE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES convoquée à l'initiative de la Fédération Syndicale Mondiale, sur proposition de notre camarade Benoit FRANCHON, et qui se tiendra du 14 au 17 juin prochains.

Il n'est pas trop tôt pour que les sections syndicales et les délégués du personnel se préoccupent de faire circuler dans les usines, les ateliers, les bureaux, des cahiers de revendications.

Dans cette grande rencontre internationale ouverte à toutes les travailleuses, quelle que soit leur appartenance syndicale ou inorganisée, les femmes de tous les pays du monde échangeront leurs expériences de lutte.

Sa préparation en France bénéficiera du climat créé par les luttes qui viennent de se dérouler et par celles qui se préparent.

Elle doit permettre en même temps que la satisfaction de revendications générales, corporatives ou locales, auxquelles les femmes sont particulièrement attachées, l'adhésion de nombreuses femmes à la C.G.T., l'élection de nouvelles déléguées du personnel et leur participation plus grande aux directions syndicales.

Madeleine COLIN,
Secrétaire de la C.G.T.

17 Novembre : Elections à la Sécurité Sociale

Les élections aux organismes de Sécurité Sociale ont lieu le **jeudi 17 NOVEMBRE prochain**, et l'importance de ce vote est considérable.

10 millions d'électeurs sont appelés à :

— élire des administrateurs de caisses de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales qui gèreront un budget de plus de 1.000 milliards,

— voter pour un programme clair, complet et constructif qui correspond aux besoins de tous les travailleurs,

— manifester la grande confiance qu'ont les travailleurs en la C.G.T.

Les tâches des militants syndicaux et des délégués du personnel sont importantes :

I. — FAIRE CONNAITRE LE PROGRAMME DE LA C.G.T. au cours des réunions, dans les journaux et les discussions.

La principale campagne électorale se mènera à l'intérieur des entreprises avec les milliers de militants et propagandistes de la C.G.T., au sein des chantiers, des ateliers, des bureaux.

Une importante documentation a été établie par la C.G.T., les Unions Départementales et les Fédérations : une page du « PEUPLE » est consacrée au programme, un supplément de la « VIE OUVRIERE », N° 582, traite de la Sécurité Sociale, des tracts généraux, des tracts particuliers s'adressent aux femmes, aux jeunes, etc..

Ce matériel doit être diffusé largement dans les entreprises, mais cela ne suffit pas. Il faut aussi établir du matériel particulier aux entreprises, notamment des journaux d'entreprises ou des tracts (ces derniers ne doivent pas contenir d'appel au vote).

Les délégués du personnel, les militants syndicaux doivent discuter avec les travailleurs sur les problèmes qui les intéressent et leur montrer l'action de la C.G.T. dans ce domaine :

— Rappeler le rôle d'Ambroise CROIZAT dans l'institution de la Sécurité Sociale et montrer que ce fut une conquête ouvrière inscrite dans le programme du C.N.R.

— Situer les responsabilités du patronat et du gouvernement

dans le déficit de la Sécurité Sociale (décalage entre les salaires et les prix, fraude patronale, etc..).

— Expliquer qu'une véritable Sécurité Sociale ne doit pas « s'acheter » par une participation individuelle et qu'il faut supprimer la cotisation ouvrière.

— S'adresser aux différentes catégories de travailleurs en évoquant les problèmes qui les intéressent le plus, par exemple :

aux travailleurs âgés : la question de la retraite ; aux accidentés du travail : la réparation intégrale des accidents ; aux femmes : la gratuité des soins et la suppression des avances ; aux jeunes ménages : les allocations familiales au premier enfant ; aux pères de familles nombreuses : l'augmentation des allocations familiales, etc..

Ce sera en même temps l'occasion, pour les délégués du personnel, en discutant avec les travailleurs, de les amener à adhérer à la C.G.T.

Dans toutes les entreprises importantes, il serait nécessaire d'organiser des petites réunions avec les militants des Unions Départementales et Locales et les candidats de la C.G.T. aux élections de la Sécurité Sociale. Cela permettra de faire connaître aux travailleurs les candidats C.G.T. et de créer ou développer leur habitude de s'adresser à eux lorsqu'il y a des difficultés avec les organismes de Sécurité Sociale.

II. — POUR LE JOUR DU VOTE, BIEN ORGANISER LES ELECTIONS.

La tâche des militants des sections syndicales et délégués du personnel devra se poursuivre le 17 NOVEMBRE pour l'organisation du vote.

1°) Le vote ne peut pas avoir lieu dans les entreprises, mais il peut y avoir, à l'extérieur, des bureaux de vote particuliers aux grandes entreprises. Les décisions concernant les bureaux de vote sont prises par la commission administrative présidée par le maire. Il faut en réclamer la constitution à proximité, si ce n'est pas prévu.

2°) Le scrutin est ouvert et clos conformément aux indications

des arrêtés préfectoraux. Mais le maire peut obtenir des dérogations en raison d'horaires particuliers des entreprises. Il faut intervenir auprès de lui pour obtenir ces modifications, notamment en cas d'entreprises à feu continu. Les sections syndicales doivent aussi prévoir l'envoi d'assesseurs dans les bureaux de vote. Ils seront payés comme s'ils avaient travaillé.

3°) Il faut rappeler aux travailleurs les pièces nécessaires pour voter : cartes d'électeurs, pièce d'identité, carte d'immatriculation.

Pour ceux qui votent aux Allocations Familiales, il faut, en outre, une attestation de paiement des Allocations Familiales du mois d'août 1955.

— Rappeler à ceux qui sont malades, hospitalisés ou éloignés pour raisons professionnelles, qu'ils doivent déposer une demande de vote par correspondance.

4°) Temps de vote :

Le temps de vote est payé comme temps de travail : le salarié doit présenter à l'employeur une pièce apostillée par le Bureau de vote prouvant qu'il a voté.

Les délégués du personnel doivent prévoir, avec les directions,

l'organisation du vote de façon qu'il ait lieu au milieu de la journée de travail, collectivement, par ateliers ou bureaux. Il faut éviter que le vote ait lieu au début ou en fin de journée.

5°) Parrainage des petites entreprises :

Les militants syndicaux des entreprises importantes ne doivent pas oublier qu'auprès d'eux se trouvent de nombreux salariés travaillant chez de petits employeurs. Il est nécessaire de parrainer ces petites entreprises de façon à emmener voter ces salariés en même temps que ceux des entreprises importantes.

6°) Dépouillement du vote :

Après la clôture du scrutin, il faut envoyer de nombreux scrutateurs pour que le dépouillement soit fait normalement et rapidement.

*
**

Nous rappelons enfin que la loi sanctionne d'une amende de 6.000 à 12.000 francs par cas, les employeurs qui mettent obstacle aux élections, en n'inscrivant pas leurs salariés, en ne leur délivrant pas les pièces nécessaires, en ne leur permettant pas d'aller voter.

QUESTIONS ET REponses

Q. — Quels sont nos droits aux prises de parole et réunions dans la cantine ?

R. — La discipline du travail n'est pas applicable pendant les heures de repos au cours desquelles les travailleurs prennent leurs repas. Le patron ne peut donc sanctionner un ouvrier pour ses agissements à la cantine.

Cette règle est valable quel que soit le gérant de la cantine.

1) Si la cantine est gérée par le patron (cas où il n'y a pas de comité d'entreprise ou lorsque le C.E. n'a pas pris la charge de la cantine) le pouvoir de police de la salle du patron ne permet pas à celui-ci de tenir sous sa dépendance et sa subordination le personnel que fréquente la cantine. Ainsi, en a jugé le Tribunal Civil de Toulouse (1) en annulant la mise à pied dont un patron avait frappé un militant qui s'était adressé au personnel à la cantine au moyen d'un haut-parleur portatif.

2) Si la cantine est gérée par le Comité d'entreprise ou par un gérant nommé par le C.E., seul le Comité a le droit d'en avoir les clés, d'assurer la police de la salle, d'autoriser ou d'interdire les prises de parole, de prévoir un règlement comprenant des sanctions à l'égard des consommateurs, de prêter la salle aux organisations syndicales, etc., ses décisions étant prises à la majorité.

Le patron n'est pas en droit d'interdire que les réunions du personnel ou des prises de parole aient lieu dans la cantine. Rien ne lui donne le droit, même s'il est propriétaire des locaux, même si la cantine est située à l'intérieur de l'entreprise, de se substituer au comité d'entreprise dans la surveillance de la cantine, qui reste seul responsable de ce qui s'y passe.

Si donc un patron croit pouvoir se plaindre de l'activité d'un salarié à la cantine, il ne peut que s'adresser au comité d'entreprise, gérant responsable, mais ne peut pas sanctionner le salarié.

Signalons en ce sens :

1° Un jugement du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux (2) annulant la mise à pied d'un délégué pour avoir introduit dans la cantine un Conseiller de la République qui fit un discours politique aux ouvriers ;

2° Un jugement du Conseil des Prud'hommes de la Seine (3) dont le Juge de Paix départiteur (sans avoir précisé qui gère la cantine) a annulé la mise à pied d'une déléguée qui avait fait signer à la cantine une pétition en faveur des Rosenberg condamnés à mort ;

3° La citation suivante d'une revue patronale (4) qui recon-

naît que le droit de gestion par le C.E. comprend le droit de surveillance :

« Il ne faut pas oublier, en effet, que le comité d'entreprise ou d'établissement est de droit le gérant des œuvres sociales de l'entreprise non dotées de la personnalité civile, parmi lesquelles on compte le plus fréquemment la cantine. Dans ce cas, il est donc certain que l'employeur ne peut intervenir que par délégation du comité. D'autre part, le comité doit établir son règlement intérieur. Logiquement, ce règlement doit comprendre des dispositions relatives à la discipline et à l'ordre dans les locaux soumis à sa gestion. »

Bien entendu, il appartient donc à nos camarades membres des C.E. de faire en sorte que le comité ne délègue pas ses pouvoirs de gestion au patron.

Q. — Un accord non signé par la C.G.T. peut-il prévoir plus de deux collèges aux élections des délégués ?

R. — L'art. 5 du statut des délégués du personnel (loi du 16/4/46) ne prévoit que deux collèges électoraux seulement :

— l'un groupant tous les ouvriers et employés de l'entreprise,

— l'autre groupant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Le texte ajoute cependant : « le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existant ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières ».

Il a été jugé, le 10 juin 1955, par le Juge de Paix de Longwy que par « accord entre organisations patronales et ouvrières », il faut entendre accord unanime, cette unanimité n'existant pas si le syndicat C.G.T. n'a pas signé ou a dénoncé l'accord.

De même, le Juge de Paix de Marseille a jugé le 23/2/53 qu'une convention non signée par la C.G.T. n'est pas opposable à celle-ci (Revue des Comités d'entreprise n° 73, p. 61).

Ceci s'explique parce qu'une convention collective ne peut valablement engager toute la profession sans l'accord de toutes les organisations représentatives.

(1) Tribunal Civil Toulouse, 14-10-53 - « Le Droit Ouvrier », mars 1954, p. 116.

(2) Pru. Bordeaux, 5-10-1950 - « Revue des comités d'entreprise », n° 34, janv. 1951, p. 63.

(3) Prud. Seine, 23-12-1954 - « Inf. Ch. d'Entr. », juin 1955, p. 542.

(4) « Informateur Chef d'Entreprise, juin 1955, p. 544.

